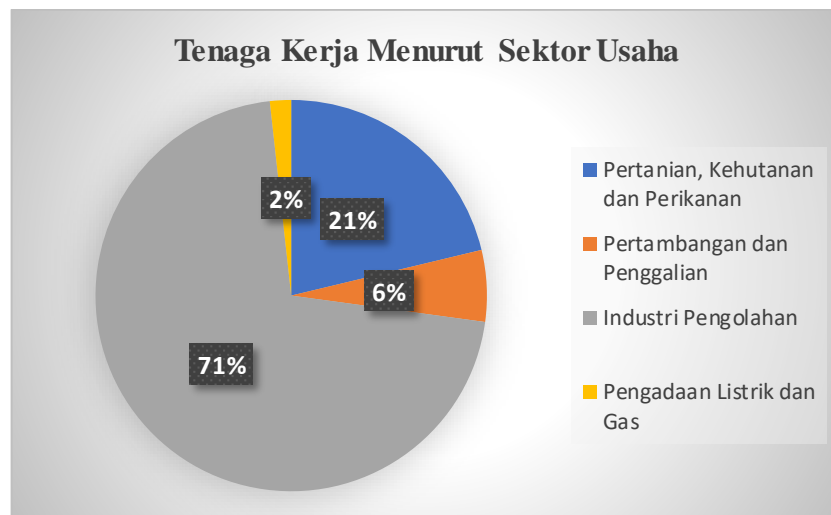


yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan. Apapun bentuk dan tujuannya dalam setiap perusahaan, sumber daya manusia atau karyawan yang memegang peranan yang besar terhadap berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi tersebut. Untuk membangun dan mengembangkan suatu perusahaan diperlukan sumber daya manusia atau karyawan yang mempunyai komitmen baik dan kompetensi untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa keberlangsungan perusahaan akan sangat ditentukan oleh faktor manusia didalamnya.

Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Kinerja pegawai menjadi ukuran yang dapat digunakan untuk mengetahui efektif tidaknya organisasi atau tidak. Komponen sumber daya manusia memegang peranan penting dan dapat menjadi tolak ukur untuk menentukan tingkatannya dari kinerja karyawan (Hermansyah, Affandi, dan Hermawan 2024). Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Emron dalam Ariani et al., (2020) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan, standar, atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada sistem berapapun ukurannya, semua pekerjaan saling berhubungan. Hasil dari seperangkat kinerja pekerjaan adalah masukan bagi usaha kinerja lainnya. Karena saling bergantung, apa yang tampaknya merupakan perolehan kinerja yang kecil dalam suatu aspek pekerjaan dapat menghasilkan perolehan besar secara keseluruhan. Kemudian menurut Mangkunegara (2019:28) Kinerja individu ini akan tercapai didukung oleh atribut individu, upaya kerja

(*Work Effort*) dan dukungan organisasi. Hal inilah yang menjadi perhatian bagi perusahaan yang bergerak di beberapa sektor yang dapat menyerap banyak tenaga kerja. Terdapat lima sektor usaha UMKM yang dapat menyerap tenaga kerja paling banyak. Hal tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

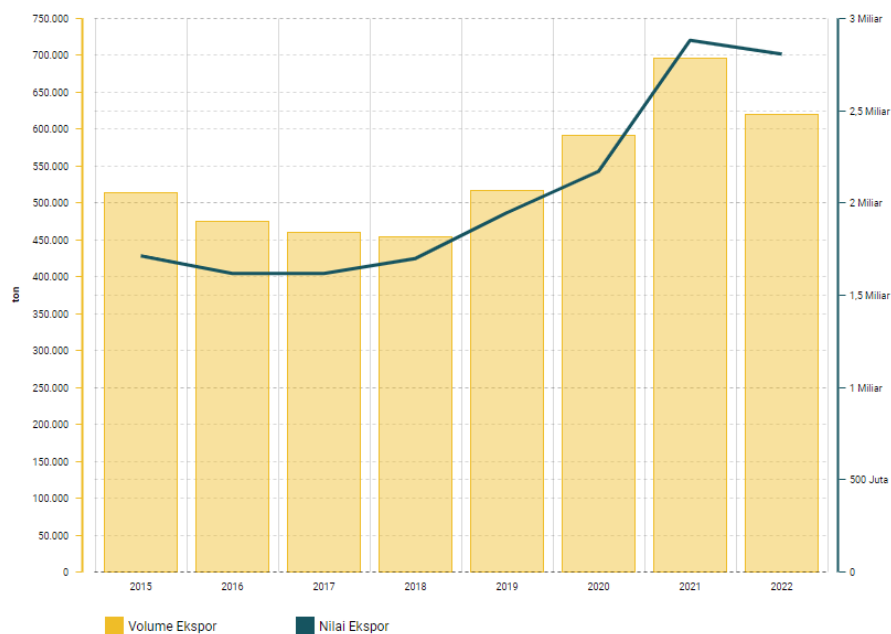


**Gambar 1. 1 Tenaga Kerja Menurut Sektor Usaha**  
Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023

Berdasarkan pada gambar 1.1 mengenai tenaga kerja menurut sektor usaha diketahui bahwa sektor usaha pertanian, kehutanan dan perikanan menyerap sumberdaya manusia sebanyak 21%, kemudian sektor pertambangan dan penggalian menyerap sumberdaya manusia sebanyak 6%, lalu sektor industri pengolahan dapat menyerap sumberdaya manusia sebanyak 71% dan pada sektor pengadaan listrik dan gas menyerap sumberdaya manusia sebanyak 2%. Dari data diatas dapat dilihat bahwa sektor industri yang dapat menyerap sumberdaya manusia paling banyak ialah sektor industri pengolahan. Berdasarkan data yang didapat dari Badan Pusat Statistik juga diketahui bahwa sektor industri pengolahan merupakan

sektor yang berpengaruh dalam UMKM. Maka dalam hal ini sektor industri sangat memiliki peran yang penting dan besar terhadap perekonomian Indonesia.

Salah satu Industri yang bergerak dibidang pengolahan ialah industri *furniture*. Berdasarkan data yang didapat dari Badan Pusat Statistik juga diketahui bahwa sektor industri furniture di Indonesia sangat berkontribusi terhadap perekonomian di Indonesia.

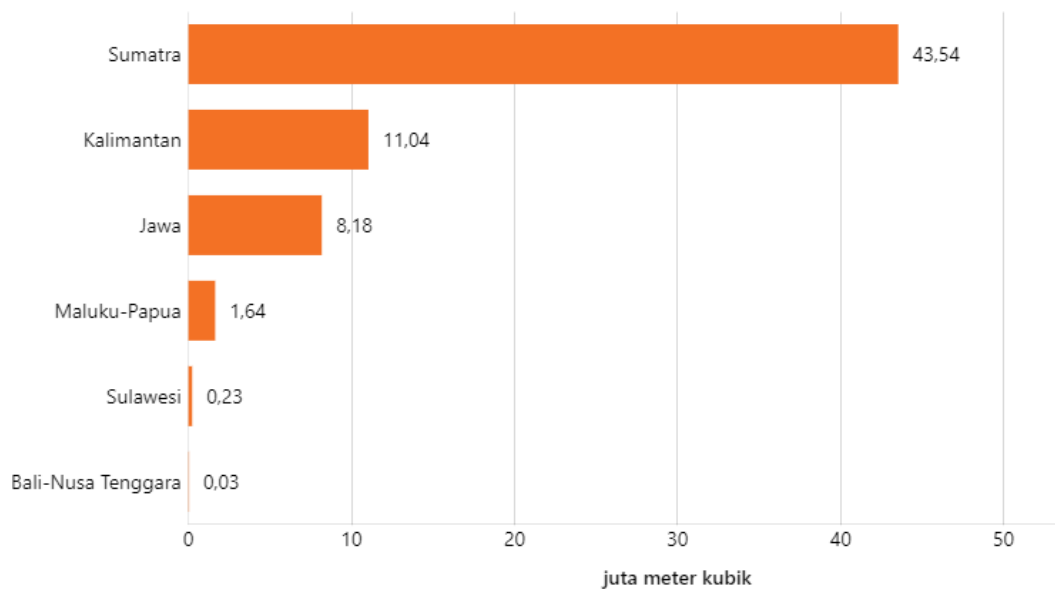


**Gambar 1. 2 PDB Industri *Furniture* di Indonesia (Miliar Rupiah)**

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023

Berdasarkan pada gambar 1.2 mengenai PDB Industri Furniture di Indonesia diketahui bahwa pada tahun 2015 industri *furniture* berkontribusi terhadap PDB sebanyak 1.7 miliar, lalu terjadi penurunan pada tahun 2016 hingga tahun 2018 industri *furniture* berkontribusi terhadap PDB sebanyak 1.6 miliar, kemudian terjadi peningkatan kembali pada tahun 2019 sebanyak 1.9 miliar, pada

tahun 2020 industri *furniture* berkontribusi terhadap PDB sebanyak 2.2 miliar dan pada tahun 2021 industri *furniture* berkontribusi terhadap PDB sebanyak 2.9 miliar, terakhir pada tahun 2022 lalu mengalami penurunan yaitu kontribusi terhadap PDB menjadi sebanyak 2.8 miliar. Adapun data volume produksi kayu di Indonesia untuk dijadikan furniture berdasarkan pulau adalah sebagai berikut:

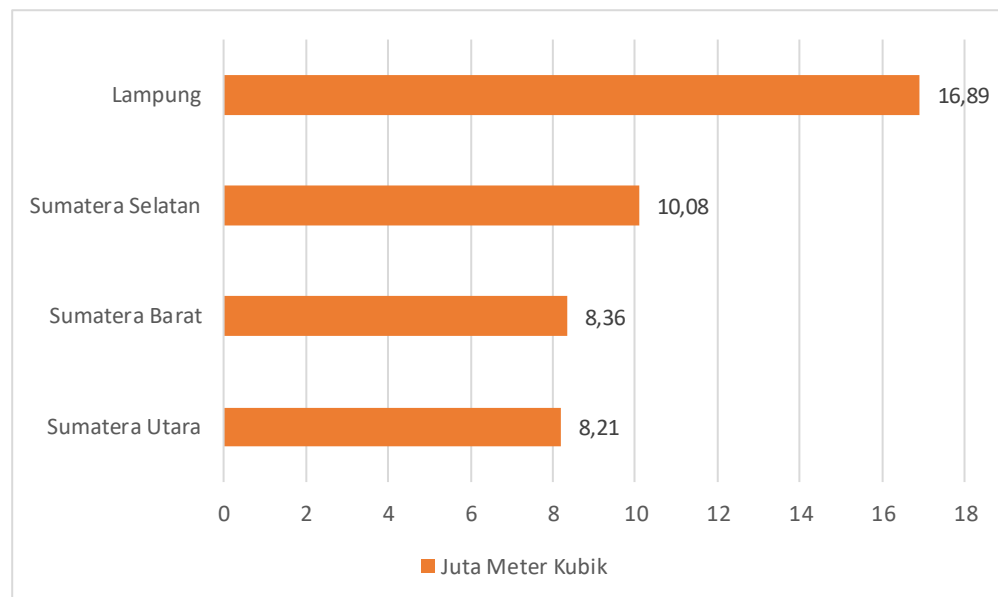


**Gambar 1. 3 Volume Produksi Kayu Di Indonesia (2022-2023)**

Sumber: Data Books (2023)

Laporan Badan Pusat Statistik (BPS) bertajuk Statistik Produksi Kehutanan 2022 hingga 2023 menunjukkan, produksi kayu di Indonesia mencapai 64,65 juta meter kubik. Angka tersebut naik 0,35% dibandingkan tahun sebelumnya. Sumatra mendominasi produksi kayu nasional pada 2022 hingga tahun 2023 yaitu sebanyak 43,54 juta meter kubik. Jumlah itu setara dengan 67,34% dari total produksi kayu di Indonesia tahun lalu. Kalimantan menempati posisi kedua dengan produksi kayu nasional terbanyak pada 2022 yaitu sebanyak 11,04 juta meter kubik. Lalu, Jawa menempati posisi ketiga dengan total produksi kayu sebanyak 8,18 juta meter

kubik. Kemudian, Maluku-Papua tercatat memproduksi kayu sebanyak 1,64 juta meter kubik sepanjang tahun lalu. Selanjutnya, produksi kayu bulat di Sulawesi terdapat sebanyak 230 ribu meter kubik. Lalu produksi kayu bulat terendah nasional berada di pulau Bali-Nusa Tenggara dengan total hanya 30 ribu meter kubik. Di Pulau Sumatera sendiri, wilayah yang menempati industri mebel tertinggi ialah Provinsi Lampung.



**Gambar 1. 4 Volume Produksi Kayu Di Sumatera (2022-2023)**

Sumber: Data Books (2023)

Laporan Badan Pusat Statistik (BPS) bertajuk Statistik Produksi Kehutanan 2022 hingga 2023 menunjukkan, produksi kayu di Pulau Sumatera mencapai 43,54 juta meter kubik. Provinsi Lampung menempati nilai tertinggi yaitu mencapai 16,89 juta meter kubik. Lalu, Sumatera selatan mencapai 10,08 juta meter kubik. Kemudian Sumatera Barat mencai 8,36 juta meter kubik dan Sumatera Utara mencapai 8,21 juta meter kubik. Terdapat beberapa industri mebel di Provinsi Lampung yang telah berdiri sejak lama dan masih tetap bertahan hingga saat ini yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Data Omset Industri Mebel**

No.	Nama Perusahaan	Omset		
		2020	2021	2022
1.	CV.Kota Agung Mebel Lampung	1.214M	1.103M	1.001M
2	CV. Metal Home Furniture	3.212M	3.345M	3.459M
3	CV. Pabrik Mebel	3.421M	3.433M	3.936M
4	CV. Agung Jaya	1.345M	1.356M	1.655M
5	CV. Perdana Jaya	2.132M	2.233M	2.233M
6	CV. Hanis Berkah	2.234M	3.453M	4.414M

Sumber: Hasil Observasi Peneliti(2023)

Berdasarkan pada tabel 1.1 mengenai data omset industri mebel yang peneliti jadikan sebagai bahan sampel, terlihat bahwa CV.Kota Agung Mebel Lampung menjadi satusatunya dari lima perusahaan yang bergerak di bidang mebel mengalami penurunan omset di tiap tahunnya. CV.Kota Agung Mebel Lampung sudah berdiri selama 10 tahun dan sudah banyak berkontribusi bagi perekonomian di Indonesia. Selain itu, CV.Kota Agung Mebel Lampung ikut serta dalam mendukung program pemerintah untuk melestarikan lingkungan dengan program tebang pilih pohon. Berdasarkan hasil observasi bahwa Perusahaan ini juga telah mendapatkan beberapa penghargaan dari Pemerintah karena merupakan perusahaan industri mebel yang tetap menjaga kelestarian lingkungannya dimana CV.Kota Agung Mebel Lampung merupakan perusahaan yang dipilih menjadi mitra Pemerintah untuk menampung hasil panen para petani sengon yang ada di Provinsi Lampung.

Produksi yang dihasilkan dari CV.Kota Agung Mebel Lampung juga cukup terkenal di kalangan pengusaha seperti kursi kantor. Pelanggan yang dimiliki oleh

CV.Kota Agung Mebel Lampung pun cukup banyak. Namun terdapat beberapa permasalahan yang terjadi CV.Kota Agung Mebel terkait dengan sumberdaya manusia atau karyawan yang dimilikinya sehingga sangat berdampak terhadap kinerja baik kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan.

**Tabel 1. 2**  
**Pencapaian Kinerja Karyawan CV.Kota Agung Mebel**  
**Tahun 2020-2022 Periode Januari – Desember**

No.	Tahun	Angka	Kategori	Keterangan
1.	2020	70,323	C	CUKUP
2.	2021	70,123	C	CUKUP
3.	2022	63,033	D	KURANG

Sumber : CV.Kota Agung Mebel (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai Pencapaian Kinerja Karyawan CV.Kota Agung Mebel data tersebut menjelaskan bahwa pencapaian kinerja karyawan di CV.Kota Agung Mebel mengalami penurunan dan belum mampu untuk dapat memenuhi target dan tujuan yang perusahaan harapkan. Kegiatan proses kinerja yang terjadi di tahun 2020 memiliki penilaian di angka 70,323 dimana angka tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan CV.Kota Agung Mebel berada dalam kategori cukup, kemudian di tahun 2021 memiliki penilaian di angka 70,123 dimana angka tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan CV.Kota Agung Mebel berada dalam kategori cukup, dan terakhir pada tahun 2022 terjadi penurunan kinerja karyawan CV.Kota Agung Mebel yang berada di angka 63,033 dimana angka tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan CV.Kota Agung Mebel berada dalam kategori kurang. Jika di lihat dari target pencapaian hasil penilaian kinerja karyawan yang di inginkan CV.Kota Agung Mebel dari tahun ke tahun masih belum mencapai hasil yang di inginkan, ini diakibatkan karena dalam

kurun waktu lima tahun terakhir penilaian kinerja masih berada di bawah target yang di inginkan perusahaan.

Penilaian kategori baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan di CV.Kota Agung Mebel dapat dilihat dari presentase Sistem Manajemen Kinerja yang ada di CV.Kota Agung Mebel. Ini menjadi tolak ukur *grade* atau kategori penilaian pencapaian kinerja karyawan. Berikut ini adalah data dari Sistem Manajemen Kinerja CV.Kota Agung Mebel:

**Tabel 1.3**  
**Kategori Sistem Manajemen Kinerja**  
**Karyawan CV.Kota Agung Mebel**

Klasifikasi	Rentang Nilai Sistem Manajemen Kinerja
A = Baik Sekali	100
B+ = Baik +	95-99
B = Baik	90-94
B- = Baik -	81-89
C = Cukup	70-80
D = Kurang	55-69
E = Nihil	<55

Sumber : CV.Kota Agung Mebel (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat hasil penilaian kinerja karyawan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan yang ada di CV.Kota Agung Mebel kurang sesuai dengan Sistem Manajemen Kinerja Karyawan pada CV.Kota Agung Mebel. Terlihat pada penilaian kinerja karyawan dua tahun terakhir yaitu pada periode 2022 kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 63,033 dengan kategori D yaitu (Kurang).

Perusahaan harus lebih memperhatikan kinerja sumber daya manusianya untuk menunjang dan mewujudkan semua harapan dan tujuan yang telah perusahaan rencanakan sejak awal. Oleh karena itu perusahaan harus lebih selektif



dalam memilih sumber daya manusia guna tercapainya tujuan perusahaan. Adapun beberapa masalah kinerja yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara awal dengan bagian sumber daya manusia yang mengakibatkan belum optimalnya kinerja para karyawan, permasalahan tersebut antara lain :

1. Masih rendahnya kuantitas kerja, ini ditunjukkan dengan masih adanya karyawan yang belum mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan target produksi yang telah ditentukan.
2. Masih rendahnya kualitas kerja, ditunjukkan dengan belum optimalnya produk yang dihasilkan sehingga banyak produk yang dikembalikan oleh konsumen dan menimbulkan kerugian.
3. Masih rendahnya inisiatif dari para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawan harus menunggu untuk dapat peringatan untuk mengerjakan produksi sesuai target yang ditentukan.
4. Masih rendahnya tanggungjawab, ditunjukkan dengan kurangnya kesadaran para karyawan akan tanggungjawab untuk dapat bekerja dan berkontribusi sesuai dengan harapan perusahaan.
5. Masih rendahnya kerjasama, ditunjukkan dengan kurang terjalin kekompakan dari setiap individu karyawan.

Berdasarkan hal tersebut jika dilihat dari Tabel 1.1 mengenai Pencapaian Kinerja Karyawan CV.Kota Agung Mebel terlihat bahwa terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan yang menurun tiap tahunnya, maka peneliti tertarik melakukan penelitian pada kinerja karyawan karena pada CV.Kota Agung Mebel memiliki yang permasalahan dari kinerja karyawannya berdasarkan data yang

sesuai dengan kenyataan. Peneliti melakukan wawancara dengan bagian personalia yang menyebutkan bahwa dengan menurunnya kinerja karyawan di CV.Kota Agung Mebel tentunya akan menghambat dan tidak tercapainya tujuan dari perusahaan, produktivitas menurun, kegiatan operasional perusahaan menjadi terganggu, dan juga berpengaruh terhadap moral kerja karyawan lainnya. Untuk memperkuat masalah yang ada pada CV.Kota Agung Mebel mengenai kinerja karyawan yang diperoleh peneliti dari hasil pembagian kuisisioner pada 30 karyawan dengan kriteria karyawan yang dijadikan sampel prasurvey merupakan pegawai tetap CV.Kota Agung Mebel. Berikut adalah Tabel 1.3 yaitu data hasil pra-survey mengenai kinerja karyawan :

**Tabel 1. 4**  
**Kinerja Karyawan CV.Kota Agung Mebel Lampung**

Variabel	Dimensi	Frekuensi						Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	6	5	6	10	3	91	3,0	
	Kuantitas Kerja	4	3	19	3	1	96	3,2	
	Tanggung Jawab	3	2	20	5	0	93	3,1	
	Kerjasama	2	3	11	13	1	82	2,7	
	Inisiatif	2	8	10	7	3	89	2,9	
Skor rata-rata Kinerja Karyawan								2,98	

Sumber : Hasil Olah Data Kuisisioner Pra-Survey Oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pra-survey Tabel 1.4 di atas dapat dilihat hasil rata-rata yang dilakukan peneliti mendapatkan skor sebesar 2,98 yang mana menunjukkan bahwasannya kinerja karyawan masih belum memenuhi kriteria ideal, jika dilihat dari dimensi yang mendapatkan skor rata-rata terendah yaitu dimensi kerjasama,

sudah seharusnya para karyawan mampu mengutamakan kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaannya. Melalui kerjasama diharapkan mampu menjadikan karyawan lebih kritis dan peduli terhadap apa yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab mereka dalam meningkatkan kinerja.

Penurunan hasil kinerja karyawan pada CV.Kota Agung Mebel yaitu ditunjukkan dengan tidak tercapainya target-target yang diberikan dan ditetapkan oleh perusahaan kepada para karyawan dan hal tersebut berdampak tidak baik pada perusahaan namun dengan adanya program Sistem Manajemen Kinerja yang menuntut para karyawan untuk selalu siap sedia berkompetensi dan memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Data tersebut didukung dengan hasil wawancara peneliti dengan salah satu pimpinan yang mengatakan bahwa karyawan harus memiliki kemampuan untuk berkompetensi agar target-target yang sudah ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

Untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan CV.Kota Agung Mebel, peneliti terlebih dahulu melakukan pembagian kuisioner pra-survey kepada 30 responden yaitu karyawan di Akhmar secara acak. Berikut ini adalah hasil rekapitulasi pra-survey kondisi kinerja karyawan pada CV.Kota Agung Mebel:

**Tabel 1. 5**  
**Hasil Rekapitulasi Pra-Survey Variabel yang Diduga Mempengaruhi**  
**Kinerja Karyawan CV.Kota Agung Mebel**

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Motivasi Kerja	Kebutuhan Fiskologis	2	20	8	0	0	144	4,8
		Kebutuhan Rasa Aman	2	18	10	0	0	112	3,7

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	Rata- rata
		Kebutuhan Sosial	2	22	4	2	0	114	3,8
		Kebutuhan Akan Penghargaan	7	16	6	1	0	119	3,9
Skor Rata-rata Motivasi Kerja									4,05
2	Budaya Organisasi	Inovasi dan Pengambilan Resiko	3	11	11	1	4	98	3,2
		Perhatian pada hal detail	4	5	8	11	2	88	2,9
		Orientasi hasil	2	6	15	6	1	92	3,0
		Orientasi individu	2	22	4	2	0	114	3,8
		Orientasi tim	2	6	15	5	2	80	2,6
		Agresivitas	7	16	6	1	0	119	3,9
		Stabilitas	2	10	9	7	2	93	3,1
Skor rata-rata Budaya Organisasi									3,2
3	Kompensasi	Kompensasi langsung	6	12	8	3	1	102	3,4
		Kompensasi tidak langsung	7	15	5	0	2	112	3,7
Skor rata-rata Kompensasi									3,55
4	Komitmen	Komitmen Afektif	7	13	5	3	2	110	3,6
		Komitmen Berkelanjutan	2	4	4	6	14	64	2,13
		Komitmen Normatif	2	2	5	8	13	62	2,06
Skor rata-rata komitmen									2,59
5	Kompetensi	<i>Knowledge</i>	2	3	3	4	18	57	1,9
		<i>Skill</i>	2	2	5	5	16	59	1,96
		<i>Attitude</i>	3	3	4	7	13	66	2,2
Skor rata-rata Kompetensi									2,02
6	Lingkungan Kerja	Suasana kerja	3	10	10	5	2	97	3,2
		Perlakuan yang baik dari rekan kerja	5	16	8	1	0	115	3,8
		Perlakuan yang adil dari atasan	9	17	2	2	0	123	4,1
		Keamanan saat bekerja	14	12	4	0	0	127	4,2
		Komunikasi	11	12	4	1	2	119	3,9
Skor rata-rata Lingkungan Kerja									3,84
7	Disiplin Kerja	Taat terhadap waktu	7	13	5	3	2	110	3,6

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	Rata- rata
		Taat terhadap perusahaan	13	9	6	1	1	122	4,1
		Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	9	17	2	2	0	123	4,1
		Taat terhadap etika kerja	5	16	8	1	0	115	3,9
Skor rata-rata Disiplin Kerja									3,92
Jumlah skor = Nilai x Frekuensi									
Rata-rata = Jumlah skor : Jumlah responden (30 orang)									
Skor rata-rata = Jumlah rata-rata : Jumlah kuesioner									

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra-survey oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil olah data kuisisioner pra-survey pada Tabel 1.4 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan dari para responden mengenai variabel yang tertera pada kuisisioner di Tabel 1.4 yaitu motivasi kerja dengan skor 4.05 , budaya organisasi dengan skor 3.2, kompensasi dengan skor 3.55, kompetensi dengan skor 2.02, komitmen dengan skor 2.59, lingkungan kerja dengan skor 3.9, dan disiplin kerja dengan skor 3.92. Dari semua variabel di atas terdapat dua variabel yang memiliki skor terendah yaitu komitmen dengan skor 2.59 dan kompetensi dengan skor 2.02.

**Gambar 1. 5**  
**Hasil Rekapitulasi Pra-Survey Variabel Komitmen**

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan							
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	Rata- rata	
Komitmen	Komitmen Afektif	7	13	5	3	2	110	3,6	
	Komitmen Berkelanjutan	2	4	4	6	14	64	2,13	
	Komitmen Normatif	2	2	5	8	13	62	2,06	
Skor rata-rata Beban Kerja									2,59

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat dari hasil kuisioner pra-survey variabel komitmen memiliki skor rata-rata 2,59. Dimana terdapat tiga dimensi dalam variabel komitmen, dimensi yang memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu mengenai komitmen berkelanjutan dengan rata-rata 2,13 dan komitmen normatif dengan rata-rata 2,06, dimana karyawan pada CV.Kota Agung Mebel tidak memiliki keinginan untuk bertahan didalam perusahaan dan berkontribusi dengan baik bagi perusahaan hal ini terlihat dari bagaimana minimnya komitmen yang dimiliki oleh karyawan di CV.Kota Agung Mebel. Jika hal ini didiamkan begitu saja maka akan sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan, hasil kinerja karyawan tidak memenuhi standar yang diinginkan perusahaan dan cenderung kinerja perusahaan akan menurun.

**Gambar 1. 6**  
**Hasil Rekapitulasi Pra-Survey Variabel Kompetensi**

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan						
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor	Rata- rata
Kompetensi	<i>Knowledge</i>	2	3	3	4	18	57	1,9
	<i>Skill</i>	2	2	5	5	16	59	1,96
	<i>Attitude</i>	3	3	4	7	13	66	2,2
Skor rata-rata Kompetensi								2,02

Kemudian berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat dari hasil kuisioner pra-survey variabel kompetensi memiliki skor 2,02 dimana terdapat dua dimensi dalam variabel kompetensi yang memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu *Knowledge* dengan rata-rata 1,9 dan *Skill* dengan rata-rata 1,96. *Knowledge* (pengetahuan) menjadi aset penting tidak berwujud yang memegang peranan utama dalam pertumbuhan perusahaan. Jika perusahaan memiliki *Knowledge* dan *Skill* yang terbatas tentunya akan menghambat lancarnya aktivitas yang ada di perusahaan. Sumber Daya

Manusia menjadi salah satu kunci indikator dari keberhasilan dan kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, dengan sumber daya manusia yang unggul dalam kualitas dan kinerjanya, perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuan yang diinginkan. Membangun dan mengembangkan serta mengawasi kinerja karyawan menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan, karena tidak semua kinerja karyawan bagus dan baik seperti yang diharapkan.

Penelitian mengenai kinerja pegawai didalam suatu perusahaan sangat diperlukan karena dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan mengenai kinerja karyawan yang sesungguhnya dan bagaimana faktor yang mempengaruhinya. Penelitian mengenai kinerja dapat dijadikan sebagai evaluasi untuk memperbaiki kinerja yang kurang optimal dengan memberikan beberapa saran untuk kemudian dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai perbaikan terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (UmpuSinga, Redaputri, dan Narundana 2020) menyatakan bahwa terdapat keterkaitan antara komitmen dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada di CV.Kota Agung Mebel mengenai Komitmen dan Kompetensi yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan guna meningkatkan kinerja perusahaan. Maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Kota Agung Mebel Lampung”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi dan rumusan masalah adalah proses penting, dalam sebuah penelitian yang bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian, sedangkan rumusan penelitian adalah pertanyaan penelitian yang mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu. Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut :

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan fenomena yang telah di uraikan pada latar belakang, bahwa permasalahan yang terjadi di CV.Kota Agung Mebel, dapat di identifikasikan sebagai berikut :

1. Komitmen
  - a. Karyawan pada CV.Kota Agung Mebel tidak memiliki keinginan untuk bertahan didalam perusahaan atau tidak memiliki loyalitas yang tinggi
  - b. Kurangnya keinginan untuk berkontribusi dengan baik bagi perusahaan.
2. Kompetensi
  - a. Kurangnya pengetahuan mengenai pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan CV.Kota Agung Mebel sehingga masih banyak pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar
  - b. Kurangnya Skill atau kemampuan mengenai pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan CV.Kota Agung Mebel sehingga masih banyak pekerjaan yang tidak diselesaikan dengan baik.



- c. Kurangnya keinginan karyawan dalam memahami pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan CV.Kota Agung Mebel.
3. Kinerja Karyawan
    - a. Kurangnya tingkat kemauan karyawan dalam menaati standar kerja perusahaan.
    - b. Belum terjalinnya kerjasama antar karyawan dalam penyelesaian pekerjaan.
    - d. Belum ada inisiatif dari karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana komitmen karyawan di CV.Kota Agung Mebel Lampung.
2. Bagaimana kompetensi karyawan di CV.Kota Agung Mebel Lampung.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di CV.Kota Agung Mebel Lampung.
4. Seberapa besar pengaruh komitmen dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di CV.Kota Agung Mebel Lampung baik secara simultan maupun secara parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Komitmen karyawan di CV.Kota Agung Mebel Lampung.
2. Kompetensi karyawan di CV.Kota Agung Mebel Lampung.
3. Kinerja Karyawan di CV.Kota Agung Mebel Lampung.

4. Besarnya pengaruh komitmen dan Kompetensi Karyawan terhadap kinerja karyawan di CV.Kota Agung Mebel Lampung baik secara simultan maupun secara parsial baik secara simultan maupun parsial.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini digunakan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia. Selain itu, penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi semua pihak tidak hanya bagi penulis, akan tetapi memberikan manfaat bagi mereka yang membacanya. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti adalah sebagai berikut :

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Pasundan dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya yang sejenis, dan dapat mengetahui definisi dari Komitmen dan Kompetensi Karyawan.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu manfaat teoritis/akademis maupun praktis. Guna teoritis pada perspektif akademis, penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi pengembangan kajian ilmu manajemen dan konsep mengenai komitmen, kompetensi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

- a. Sebagai alat untuk dapat mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah.
- b. Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan melatih kemampuan dalam menganalisis sebuah masalah.

## 2. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) CV.Kota Agung Mebel Lampung.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai evaluasi mengenai perbaikan dalam faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu komitmen dan kompetensi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di CV.Kota Agung Mebel Lampung.
- c. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan mampu memberikan kontribusi bagi CV.Kota Agung Mebel Lampung untuk menentukan arah kebijakan pihak manajemen untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## 3. Bagi Pihak Lain

- a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Kota Agung Lampung.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi sarana informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan referensi tambahan untuk menggambarkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.